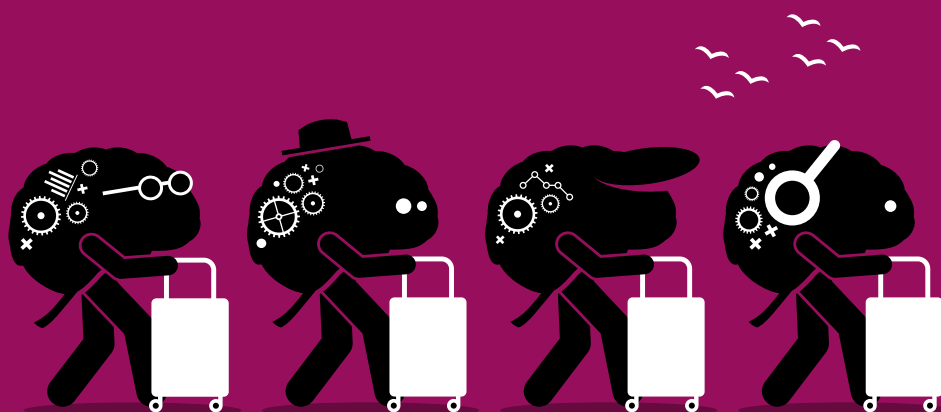




Dr. Ali Belhaj

Fachkräftemigration zwischen Tunesien und Deutschland

1. Aktuelle Lage zur Fachkräftemigration

Die Arbeitsmigration ist weder für die tunesische Bevölkerung noch für die politischen und administrativen Behörden des Landes ein neues Thema. Seit mehr als 50 Jahren kennt Tunesien Auswanderung zu Arbeitszwecken in andere Länder und hat dies sogar gefördert. Gemäß einer kürzlich durchgeführten Studie gab es im Jahr 2022 etwa 1,8 Mio. Tunesier_innen, die im Ausland leben, während es im Jahr 1964 nur 68.490 waren¹. Darüber hinaus erwähnt das gleiche Dokument, dass im Jahr 2020 die Anzahl der aktuell Migrierenden² bei 566.000 Personen lag, wobei fast die Hälfte (283.000) in der Zeit von 2010 bis 2020 migriert ist. Die tunesischen Staatsangehörigen scheinen sehr geneigt zu sein, die Migration als Alternative zu wählen, um ihre multidimensionalen Bedürfnisse zu befriedigen. Dies wurde in einer tunesischen Studie über die internationale Migration festgestellt, die den Anteil der Tunesier_innen_innen, die die Absicht haben, ins Ausland zu gehen, um dort zu leben, zu arbeiten oder zu studieren, auf 19,9% schätzt (ungefähr

einer von fünf Personen). Dieses Ergebnis deckt sich mit derjenigen, die von einer Studie des Boston Consulting Group durchgeführt wurde, die besagt, dass die Tunesier_innen zu der Gruppe gehören, die einen klaren Wunsch geäußert haben, im Ausland zu arbeiten, wobei mehr als 90% von ihnen entweder bereits im Ausland arbeiten oder ins Ausland gehen möchten, um dort zu arbeiten³.

Die Kombination aus der sozialen Erwünschtheit, die von der Bevölkerung gezeigt wird, und dem latenten institutionellen Zuspruch durch Behörden gibt Anlass für eine komplexe Betrachtung der Migrationsfrage in Tunesien. Zum besseren Verständnis dieser Frage werden im Folgenden vier wesentliche Punkte erörtert: die Darstellung des **politischen, rechtlichen und institutionellen Rahmens für die Arbeitsmigration in Tunesien** (1), die **Identifizierung von Informationsquellen** über die Arbeitsmigration für die Tunesier_innen (2), der Standpunkt der **öffentlichen Debatte** zu diesem Phänomen (3) und die **zukünftigen Perspektiven** (4).

¹ BOUBAKRI H et ABBASI N (2023), Profil approfondi des migrants tunisiens à l'étranger, <http://www.migration.nat.tn/fr/publications/etudes-et-recherche/profils-approfondis-des-migrants-tunisiens-%C3%A0-l-%C3%A9tranger>

² Der Begriff „Migrant actuel“ wurde vom Nationalen Institut für Statistik (INS) im Rahmen der Tunisia HIMS-Umfrage verwendet, um die Personen zu spezifizieren, die Tunesien verlassen haben, um sich im Ausland niederzulassen.

³ BCG (2018), « Decoding Global Talent 2018: what 366,000 workforce respondents in 197 countries tell us about job preferences and mobility », <https://www.bcg.com/fr-fr/publications/2018/decoding-global-talent.aspx>

1.1. Politischer, rechtlicher und institutioneller Rahmen

Um einer hohen Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken hat Tunesien seit den sechziger Jahren eine aktive Politik in Bezug auf die Arbeitsmigration verfolgt. Diese bezog sich vor allem auf Auswanderung von qualifizierten Arbeitskräften in die Golfstaaten. Diese strategische Entscheidung zeigt sich in den Kooperationsabkommen, die mit den Partnerländern im Zusammenhang mit der Migration der tunesischen Arbeitskräfte abgeschlossen wurden, sowie in den zugrundeliegenden rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen. Auf internationaler Ebene ist Tunesien durch eine Vielzahl bilateraler Abkommen mit ausländischen Partnern, insbesondere europäischen Ländern, im Bereich der Arbeitsmigration verbunden. Diese Zusammenarbeit manifestiert sich hauptsächlich durch den Abschluss von Abkommen zur Niederlassung der Staatsangehörigen in den Gastländern (Beispiel: Frankreich, Libyen, Algerien und Marokko), zur beruflichen Mobilität, zum Aufenthalt und zur Rückführung (Frankreich, Italien, Deutschland, Schweiz) oder zur sozialen Sicherheit (21 bilaterale Abkommen bis heute, darunter Deutschland im Jahr 1987). Es sei auch erwähnt, dass Tunesien im gleichen Zusammenhang auch im Bereich der multilateralen Zusammenarbeit aktiv ist, was sich in der Unterzeichnung einer Absichtserklärung mit der Europäischen Union zeigt, bei der die Migration einer der Hauptpfeiler des Textes ist.⁴ Diese politische Ausrichtung zeigt sich auch in der Ratifizierung der meisten internationalen Übereinkommen im Zusammenhang mit Arbeit und Menschenrechten durch Tunesien sowie in seiner Teilnahme an den Dialogforen, die zur Unterzeichnung des Globalen Migrationspakts geführt haben.

Dennoch bleiben trotz der Vielfalt dieser Initiativen einige Lücken bestehen, die in drei wesentlichen Punkten zusammengefasst werden können. Erstens hat Tunesien die wichtigsten Übereinkommen zur Behandlung von Migrationsfragen (Übereinkommen Nr. 97 und 143 der ILO und Nr. 90 der UN) sowie das Übereinkommen über private Arbeitsvermittlungsagenturen (Nr. 181) nicht ratifiziert. Zweitens liegen die bilateralen Abkommen über Arbeitsmigration, Mobilität und sozialen Schutz, bereits einige Zeit zurück und sie bedürfen einer Überprüfung ihrer Bestimmungen, um besser auf die Anforderungen des gegenwärtigen Kontexts einzugehen⁵. Drittens ist die Funktionalität und Effizienz von Kooperationsabkommen grundsätzlich fraglich, da sie nur eine begrenzt gültig sind.⁶

In Bezug auf den rechtlichen Rahmen verfügt Tunesien über eine ziemlich umfassende Gesetzgebung im Bereich der sozialen Absicherung seiner Staatsangehörigen, dank der Abkommen mit den Gastländern und den Bestimmungen seiner nationalen Gesetzgebung. Die Rekrutierung von Tunesier_innen_innen, die im Ausland arbeiten, wird ebenfalls durch Texte und Abkommen geregelt, die eine Mindestgarantie in dieser Hinsicht gewährleisten sollen. In diesem Sinne bilden das Gesetz von 1985 über die internationale Zusammenarbeit und das Gesetz von 2010 über die Arbeitsvermittlungsagenturen im Ausland die nationalen rechtlichen Grundlagen für die Beschäftigung tunesischer Staatsangehöriger in den Gastländern.

Allerdings bezeichnen mehrere Akteure im Bereich der Arbeitsmigration diesen lückenhaften rechtlichen Rahmen als problematisch. Diese Wahrnehmung wird weitgehend von institutionellen Verantwortlichen geteilt, die die Notwendigkeit betonen, ein neues Gesetz für private Arbeitsvermittlungsagenturen im internationalen Kontext zu erlassen. Tatsächlich wurde seit 2019 ein entsprechender Gesetzesentwurf im Parlament vorgelegt, jedoch bislang nicht verabschiedet. Der Text, der vom Geist des Übereinkommens Nr. 181 der ILO inspiriert ist, wurde konzipiert, um die Lücken der Verordnung 2010-2948 zu schließen und auch den politischen Willen Tunesiens zur Beteiligung an einem Schub juristischer Reformen im Bereich des Schutzes von Wanderarbeitnehmern auszudrücken. Es bedauert jedoch einige Mängel, die mit dem Versäumnis zusammenhängen, den Grad der Verletzung mit der Art der Sanktion in Einklang zu bringen, oder die Forderung nach einem bestimmten Kapitalniveau für die Gründung solcher Einrichtungen⁷. Es wird auch bedauert, dass die im Arbeitsvertrag angeforderten Informationen keine Angaben zu Überstunden, Urlaub und Freizeit oder zum Zugang zur Weiterbildung enthalten. Es wäre wünschenswert gewesen, Gesetze einzuführen, die die Funktionen der Orientierung und Betreuung nach der Vermittlung genauso stärken wie diejenigen der Akquise und Vermittlung.

Was den institutionellen Rahmen betrifft, gibt es in Tunesien drei wesentliche Akteure, die direkt in die Verwaltung von Platzierungsmaßnahmen von Arbeitnehmer_innen im Ausland involviert sind. Die Generaldirektion für die Platzierung im Ausland und ausländische Arbeitskräfte (DGP-MOE - Direction Générale du Placement à l'Etranger et de la Main-D'œuvre Etrangère) ist hauptsächlich für die Kontrolle von privaten Arbeitsvermittlungsagenturen im internationalen Kontext zuständig. Der internationale Bereich der Na-

⁴ Am 16. Juli 2023 hat Tunesien mit der Europäischen Union ein Memorandum of Understanding über eine strategische und umfassende Partnerschaft abgeschlossen, dessen vierter Schwerpunkt der Migration und Mobilität gewidmet ist.

⁵ Voir à ce sujet l'étude de l'ONM (2020), Analyse du système de gestion de la migration de main d'œuvre en Tunisie, pp 22-40. <http://www.migration.nat.tn/images/pdf/2021/analyse-systeme-gestion-migration-main-%C5%93uvre-tunisie.pdf>

⁶ Die neuesten Abkommen zwischen Tunesien und bestimmten europäischen Ländern, die nach 2015 abgeschlossen wurden, konzentrieren sich hauptsächlich auf die Rückführung von irregulären Migranten, ihre sozioökonomische Wiedereingliederung in Tunesien und die Unterstützung in Bezug auf den Schutz der Grenzen und den Kampf gegen irreguläre Migration.

⁷ In diesem Zusammenhang siehe ILO (2022), Ausarbeitung eines Pilotmodells für das wirtschaftliche Management von privaten Beschäftigungsagenturen (EPPE) in Tunesien, unveröffentlichtes Dokument. Es wird vorgeschlagen, dass die Gewährleistung eines Kapitals von mindestens 10.000 DT die Glaubwürdigkeit der privaten Vermittlungs- und Beschäftigungseinrichtungen verbessern würde.

tionalen Agentur für Beschäftigung und Selbstständigkeit (ANETI International) konzentriert sich bei seinen Platzierungsmaßnahmen im Ausland auf Erstantragsteller_innen, Saisonarbeiter_innen und junge Fachkräfte. Für diese beiden letzten Gruppen verlässt sich ANETI International auf die Kooperationsrahmen, die zwischen Tunesien und seinen europäischen Partnern im Bereich der Arbeitsmigration und Mobilität abgeschlossen wurden. Es sei auch darauf hingewiesen, dass die beiden genannten Organisationen (ANETI und DGPMOE) dem Ministerium für Beschäftigung und berufliche Bildung (MEFP) unterstellt sind, was nicht für die Tunesische Agentur für Internationale Zusammenarbeit (ATCT) gilt, die dem Ministerium für Wirtschaft und Planung (MEP) unterstellt ist. Theoretisch sollten die öffentlichen Agenturen zwei verschiedene Bevölkerungsgruppen abdecken: die Beamten und leitenden Angestellten der öffentlichen Unternehmen für die ATCT, die jungen Fachkräfte, Erstantragsteller, Saisonarbeiter und diejenigen im privaten Sektor für die ANETI. Allmählich und unter dem Einfluss von wirtschaftlichen und politischen Faktoren wurden jedoch Interferenzen zwischen den beiden Agenturen festgestellt, die zu unnötigen Wettbewerbsformen führen⁸.

Darüber hinaus gibt es im Bereich der Platzierung von Arbeitskräften im Ausland 35 vom Staat zugelassene private Agenturen. Gemäß den gesammelten Daten operieren alle diese Akteure (öffentliche und private) traditionell auf dem gleichen Markt: den arabischen Golfstaaten. Nach der COVID-19-Krise beginnen jedoch auch andere Länder verstärkt auf die Dienste tunesischer Arbeitskräfte zurückzugreifen, darunter Deutschland, Frankreich und Kanada. Die Fachliteratur zeigt jedoch, dass der Einfluss aller Agenturen, sowohl öffentlicher als auch privater, auf die internationale Platzierung tunesischer Arbeitnehmer von geringerer Bedeutung zu sein scheint als der, der durch individuelle Initiativen ausgeübt wird.⁹ Dies wirft die Frage auf, welche Mechanismen und Logiken in dieser Hinsicht existieren, um sicherzustellen, dass diejenigen, die diesen Weg einschlagen, Zugang zu anständigen Arbeitsplätzen haben und von fairer Rekrutierung profitieren können. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass trotz der Bemühungen des öffentlichen und privaten Sektors bezüglich der Platzierung von tunesischen Arbeitnehmer_innen im Ausland diese auch auf direkte Einstellungen ohne intermediäre Akteure zurückgreifen. Wie die in Anhang 4 dieser Notiz wiedergegebenen Tabellen 9 und 10 nahelegen, haben im Jahr 2019 nicht weniger als 826 Tunesier_innen Visa mit Arbeitserlaubnis in Deutschland erhalten, während die Rekrutierungszahlen aller öffentlichen und privaten Agenturen für dasselbe Jahr nicht mehr als zehn Personen überschreiten.

Angesichts der Vielfalt dieses institutionellen Umfelds lässt sich verstehen, dass die öffentlichen Behörden die Arbeitsmigration als Ventil betrachten, um den Überschuss an Ar-

beitsangebot zu bewältigen. Die hohe Arbeitslosigkeit zeigt sich insbesondere bei jungen Absolventen und Frauen und nimmt kontinuierlich zu. Insgesamt ist jedoch die Bedeutung des informellen Sektors und familiärer Netzwerke und des Bekanntenkreises bei der Platzierung nicht zu unterschätzen. Diese Netzwerke ermöglichen Mobilitätschancen, garantieren jedoch keineswegs, dass diese auf anständige und geschützte Weise erfolgen.

1.2. Informationskanäle und Kontaktstellen für Interessierte

Es ist offensichtlich, dass die verschiedenen Akteure ihre Platzierungsaktionen um eine wichtige Mission herum strukturieren: die Informationen der Bewerber über die Arbeitsmöglichkeiten, die Arbeitsbedingungen sowie über die wirtschaftlichen und sozialen Lebensbedingungen in den Zielländern. Es stellt sich jedoch heraus, dass diese Organisationen nicht die einzigen Informationsquellen sind, die die Arbeitsmigranten suchen und sogar diversifizieren möchten, um ihre Entscheidungen zu rationalisieren. Insbesondere in einer Welt, in der sich die Informations- und Kommunikationstechnologien verbreiten und „demokratisieren“, ist es völlig natürlich, dass die Informationslandschaft reichhaltig, vielfältig und zugänglich ist. Die Frage, die sich dann stellt, besteht darin, die Quellen zu identifizieren, über die die Arbeitsmigranten verfügen, und deren Merkmale zu erfassen.

Die von uns aus den durchgeführten Interviews gesammelten Daten ermöglichen es uns, drei wesentliche Feststellungen zu treffen:

- Die Arbeitsmigranten bevorzugen informelle Informationsquellen gegenüber formalen Strukturen. Nach Aussage unserer Gesprächspartner neigen die tunesischen Bewerber_innen für die Arbeitsmigration aufgrund von übermäßigem Vertrauen in familiäre und freundliche Netzwerke einerseits und dem Mangel an Glaubwürdigkeit gegenüber insbesondere öffentlichen institutionellen Organen andererseits dazu, eher auf die ersten zu setzen. Ein institutioneller Akteur, der der Meinung ist, dass in dieser Hinsicht eine grundlegende Arbeit geleistet werden muss, teilt uns mit: „Es handelt sich um eine Mentalitätsfrage“. Diese Frage ist von besonderer Bedeutung, da diese „informellen“ Informationen nicht unbedingt genau sind und sie den Arbeitnehmer_innen sogar bestimmte psychologische, soziale, wirtschaftliche oder rechtliche Probleme bereiten könnten.
- Die verfügbaren Informationen konzentrieren sich hauptsächlich auf administrative Fragen, die den Vorab-Prozess der Rekrutierung begleiten. Informationen zu sozialen Rechten, insbesondere in Bezug auf

⁸ Tunesien verfügt über zwei staatliche Agenturen, die im Bereich der internationalen Arbeitsvermittlung tätig sind. Ihre Koexistenz hat zu einer Überschneidung von Zuständigkeiten geführt, was die Effizienz ihrer Maßnahmen beeinträchtigt hat. In diesem Zusammenhang siehe unsere explorative Studie über die Vermittlung von tunesischen Arbeitnehmern in den Golfstaaten (2023) unter https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/projects/fair/publications/WCMS_890131/lang--fr/index.htm

⁹ Siehe Zahlen im Anhang.

Gewerkschaftsmitgliedschaft oder berufliche Karriere, sind selten. Zwei Gründe für diese Situation wurden uns in diesem Zusammenhang genannt. Einerseits führt die Eile des Einwanderungsbewerbers, Tunesien zu verlassen und sich im Ausland niederzulassen, dazu, diese Art von Informationen in den Hintergrund zu rücken. Andererseits liefern die Platzierungsagenturen solche Informationen nicht, entweder aufgrund von Unkenntnis bestimmter Details zu diesem Thema oder aus bewusster Entscheidung heraus, diese Aspekte als konfliktträchtig zu betrachten, die es zu Beginn einer beruflichen Beziehung nicht angemessen wäre zu besprechen. Kurioserweise spielen die tunesischen Gewerkschaften und Vereinigungen in dieser Hinsicht keine Rolle.

→ Jeder befragte Akteur verfügt nur auf seiner Ebene über Informationen und hat einen Informationsmangel über die anderen, geschweige denn über die Informationen, die sie den Arbeitsmigranten vermitteln. Diese Art von Abschottung ist in zwei Fällen feststellbar: wenn diese Akteure nicht aus dem gleichen Land (Deutschland / Tunesien) oder wenn sie unterschiedlichen Sektoren angehören (öffentlich / privat). Diese Situation deutet auf die Schwäche der Verbindungen zwischen den verschiedenen Akteuren hin, die die Qualität der optional verfügbaren Informationen beeinträchtigt.

Außerdem können wir diesen Abschnitt nicht abschließen, ohne auf die Präsenz von zwei Akteuren in Bezug auf die Information von Arbeitsmigranten in Deutschland hinzuweisen, obwohl sie zwei diametral entgegengesetzten Sphären angehören. Auf der einen Seite bietet die offizielle Website der deutschen Bundesregierung (Make it in Germany) sehr detaillierte Informationen über den Aufenthalt in Deutschland, einschließlich für diejenigen, die dorthin zum Arbeiten gehen möchten. Auf der anderen Seite gibt es eine beträchtliche Anzahl von Facebook-Seiten von Pseudo-Agenturen oder Akteuren, die ihre Dienste anbieten, um Arbeit in Deutschland zu finden, und noch mehr, um Schulungen anzubieten, um die Sprache des Landes zu erlernen.

1.3. Stand der öffentlichen Debatte über die Arbeitsmigration (auch Herausforderungen und Probleme) und entsprechende Programme

Die öffentliche Debatte über das Thema Arbeitsmigration konzentriert sich in diesen Zeiten der anhaltenden wirtschaftlichen Krise auf die Migration von hochqualifizierten Profilen sowie auf die irreguläre Migration. Beide Formen der Migration stehen tatsächlich im Mittelpunkt angstbesetzter Diskussionen, die gelegentlich zu übersteigerten und kontroversen Positionen führen. Die Migration von Hochqualifizierten wird von einigen unserer Befragten als direkter Verlust für die Wirtschaft des Landes betrachtet, der die wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigen könnte,

während andere darin eine klare Chance für Profile sehen, die nicht die notwendigen Bedingungen vorfinden, um sie zu halten. Darüber hinaus können solche Profile in einer zirkulären Wahrnehmung der Migration sehr nützlich sein. Was die irreguläre Migration betrifft, wird diese oft mit menschlichen Tragödien in Verbindung gebracht, aber auch als Gelegenheit für die EU-Länder betrachtet, die unter Arbeitskräftemangel leiden, insbesondere in Sektoren mit intermittierender Aktivität, die immer weniger ihre Arbeitskräfte anziehen.

Es ist auch festzustellen, dass diejenigen, die diese Debatte führen, sich im Wesentlichen auf Nachrichten nach einer Regierungsaktion sowie auf von den Medien verbreitete Fakten stützen. Es gibt eine Vielzahl von verstreuten Informationskanälen, die es nicht ermöglichen, die Frage der Arbeitsmigration in sinnvoller Weise zu analysieren. Einige unserer Befragten plädieren für einen umfassenden Ansatz zur Arbeitsmigration, ohne jedoch die Vor- und Nachteile dieses Ansatzes zu erläutern.

Darüber hinaus erleichtert das Fehlen einheitlicher und gemeinsamer Informationsgrundlagen in Bezug auf Arbeitsmigration, insbesondere zu den Arbeitsmarktchancen in Deutschland, weder innerhalb der für Arbeitsmigration zuständigen Institutionen noch bei den Medien und Berufsverbänden, die Herausbildung eines Konsenses dieser verschiedenen Akteure zu diesem Thema. Dies ist umso verständlicher, da eine strategische Vision in dieser Angelegenheit noch auf sich warten lässt, was durch den Mangel an prospektiven Analysen begünstigt wird. Zudem hat die Vielzahl der institutionellen Akteure, die jeweils nach einem spezifischen Mandat handeln, die Ausarbeitung einer nationalen Strategie im Bereich Arbeitsmigration zu einer schwierigen Aufgabe gemacht. Gleichzeitig führen Gewerkschaftsorganisationen und Verbände sporadisch Studien durch, um sich zu Fragen der Arbeitsmigration zu positionieren, meist basierend auf Finanzierungen von internationalen Institutionen.

1.4. Zukünftige Trends

Der Bedarf an Arbeitskräften für praktisch alle Wirtschaftsbereiche mehrerer europäischer Volkswirtschaften in den nächsten zehn Jahren ist keine umstrittene Tatsache mehr. In diesem Zusammenhang steht Deutschland auf der Liste der Länder, deren Bedarf besonders im medizinischen und paramedizinischen Bereich (insbesondere aufgrund der Covid-19-Krise), in Dienstleistungen für Privatpersonen (aufgrund der alternden Bevölkerung) sowie im Bereich Digitalisierung und Hochtechnologie zu spüren ist (die fortschreitende Digitalisierung, die durch spektakuläre Fortschritte in den NBIC-Bereichen - Nanotechnologie, Biotechnologie, Informations- und Kognitionswissenschaften - konkretisiert wird und zur Entstehung des vierten Sektors geführt hat)¹⁰.

In der Tat hat das Aufkommen einer neuen Wirtschaftsform in den letzten zehn Jahren, die als "Plattformökonomie" bezeichnet wird und schwer zu verlagern ist, diesen dichotomen Trend des Bedarfs an Arbeitskräften für den Dienstleistungssektor verstärkt. Dieser Sektor erfordert zwei Arten von Arbeitskräften: hochqualifizierte Arbeitskräfte, die alle Länder, die sich in der Wissenswirtschaft engagieren, suchen, und Arbeitskräfte mit mittlerer Qualifikation, um die Qualität der erbrachten Dienstleistungen zu verbessern. "In diesem Produktionsmodell werden viele Arbeitnehmer unverzichtbare Vermittler zwischen dem Verbraucher (den Haushalten, die sich ausstatten) und den Technologien sein, immer dann, wenn menschliche Präsenz erforderlich ist, um einen besseren Service zu bieten"¹¹.

Es ist also zu erkennen, dass viele Länder einen Mangel an Arbeitskräften für eine Vielzahl von Berufen haben, angefangen bei hochqualifizierten bis hin zu Berufen mit mittlerer Qualifikation, wobei Deutschland keine Ausnahme bildet. In diesem Zusammenhang stimmen mehrere Quellen überein, dass Deutschland unter einem Arbeitskräftemangel leidet und dass dies sich auf das Wirtschaftswachstum auswirkt¹². Diese Feststellung wird von unseren Gesprächspartnern unterstützt, von denen einige (ATCT und DGPMOE) behaupteten, dass "Deutschland ab 2025 jährlich 500.000 Arbeitskräfte benötigen wird und keine andere Wahl hat, als auf ausländische Arbeitskräfte und Qualifikationen zurückzugreifen".

2. Rollen, Positionen und Aktivitäten von Gewerkschaften, der Zivilgesellschaft und Arbeitgeberverbänden

Die Suche nach Erkenntnissen über die Rolle der Zivilgesellschaft mit all ihren gewerkschaftlichen oder Vereinsstrukturen im Bereich der Arbeitsmigration ermöglichte uns die Feststellung von zwei verschiedenen Ebenen:

Auf der ersten Analyseebene gibt es einige Nuancen im Zusammenhang mit der Berufung jeder Akteurskategorie:

→ Die Union Générale des Travailleurs Tunisiens (UGTT) zeigt eine sehr allgemeine Haltung, die auf der Verteidigung der Rechte aller Arbeitnehmer, einschließlich der Migranten, basiert, und kritisiert die Verantwortung der Regierung und ihrer Institutionen dafür, dieses universelle Prinzip zu gewährleisten. "Die UGTT steht für die Menschenrechte, die für das Recht auf Mobilität eintreten, und versucht, die Sicherheitsmaßnahmen zu überwinden, die diese Frage auf das Überqueren der Grenzen beschränken", betont unser Gesprächspartner in Bezug auf ihre Mission im Zusammenhang mit der Arbeitsmigrationsfrage. Diese offen proklamierte tief

verwurzelte Überzeugung scheint jedoch bei der Umsetzung in konkreten Aktivitäten abzunehmen. Das Defizit an genauen Kenntnissen über mögliche Wege der regulären Arbeitsmigration und die daran beteiligten Akteure auf der einen Seite sowie die latente "Empfindlichkeit" gegenüber dem tatsächlichen Beitrag privater Agenturen auf der anderen Seite zeigen die begrenzte Rolle der Gewerkschaftszentrale in dieser Hinsicht. Darüber hinaus scheint diese begrenzte Rolle auch von zwei strukturellen Faktoren zu kommen. Der erste betrifft das Wesen der UGTT und ihre eigentliche Bestimmung als Gewerkschaft der Arbeiter. Die Migration der tunesischen Arbeiter betrifft diese Kategorie nicht mehr und richtet sich seit einigen Jahren auf eine qualifiziertere Kategorie aus. Diese scheint nicht vom gewerkschaftlichen Radar erfasst zu werden oder zumindest nicht gut auf der Prioritätenskala der Gewerkschaftszentrale positioniert zu sein. Die begrenzten personellen Ressourcen der UGTT sind das zweite Hindernis, dem diese Organisation gegenübersteht, um eine zentralere Rolle im Bereich der Arbeitsmigration spielen zu können. Die Kenntnis der Herausforderungen, Wege und Formen dieser Frage erfordert spezialisierte und multidimensionale Fähigkeiten, die weit über das Wissen um universelle Menschenrechte hinausgehen, einschließlich des Rechts auf Mobilität.

→ Die Herangehensweise der Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) an die Frage der Migration der tunesischen Arbeitnehmer unterscheidet sich natürlich von der der UGTT. Dies zeigt, dass der Blickwinkel, durch den diese Organisation diese Frage betrachtet, eher auf der Seite des tunesischen Unternehmers als auf der des Arbeitnehmers liegt, was völlig natürlich ist. In dieser Hinsicht wurde die Aktion der Arbeitgeberföderation auf das Projekt einer Strukturierung des Sektors der internationalen Arbeitsvermittlungsagenturen ausgerichtet, indem diesen eine spezifische Berufskammer zugewiesen wurde. Dies würde aus Sicht der Arbeitgeber dazu beitragen, die Präsenz informeller Akteure zu verringern und somit sowohl das Unternehmen (private Vermittlungsagentur) als auch den Arbeitnehmer (Bewerber für die Arbeitsmigration) zu schützen. Diese strukturelle Maßnahme scheint jedoch nicht von einem tiefen Bewusstsein für die Herausforderungen begleitet zu werden, die mit der "Massenabwanderung" qualifizierter Arbeitskräfte aus Tunesien und seiner Wirtschaft verbunden sind. Abgesehen von der Warnung vor der Migration von Ärzten und Ingenieuren haben wir in den Positionen der Arbeitgeber keine vergleichbare Warnung für andere Fachrichtungen oder Qualifikationsniveaus festgestellt. In dieser Hinsicht ist die Position der Deutsch-Tunesischen Industrie- und Handelskammer nuancierter. Angesichts der beginnenden Knappheit qualifizierter Arbeitskräfte auf dem tune-

¹¹ DEBONNEUIL, M (2017), op-cit

¹² In diesem Zusammenhang siehe die auf der Website erstellten Analysen : <https://www.kfw.de/%C3%9Cber-die-KfW/Service/Download-Center/Konzernthemen/Research/Indikatoren/KfW-ifo-Fachkr%C3%A4ftebarometer/>

sischen Markt, insbesondere im Textil- und Elektroniksektor, sehen die Verantwortlichen dieses Organs darin ein bedeutendes Risiko für tunesische Unternehmen, auch für diejenigen, die nach Deutschland exportieren oder deutsche Unternehmen in Tunesien ansässig sind. Unser Gesprächspartner ist der Ansicht, dass die Situation noch nicht sehr alarmierend ist, aber angesichts des Desinteresses der Tunesier_innen für berufliche Ausbildungsgänge im Bereich Mechatronik und der hohen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in solchen Fachrichtungen von deutschen Unternehmen besteht das Risiko, dass der Pool an Arbeitskräften in diesem Sektor allmählich erschöpft wird, wenn angemessene Maßnahmen nicht ergriffen werden. In diesem Zusammenhang wird angenommen, dass Maßnahmen zur Förderung und Ermutigung junger Tunesier_innen zu solchen Tätigkeiten und die Modernisierung von Schulungszentren ein Vorteil wären, um den tunesischen und sogar den deutschen Markt mit qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen.

- Der gemeinnützige Bereich scheint eine Haltung zu übernehmen, die sowohl der der gewerkschaftlichen Akteure ähnlich als auch von ihr unterschiedlich ist. Diejenigen, die in Tunesien ansässig sind, nähern sich der vom UGTT in Bezug auf die Verteidigung der Menschenrechte gezeigten Haltung. Viele Einrichtungen betrachten die Arbeitsmigrationsfrage aus der Perspektive der Rechte dieser Bevölkerungsgruppe und versuchen, eine Gegenmacht zu den als sicherheitsorientiert und nicht respektvoll des Rechts auf Mobilität erachteten europäischen und tunesischen Regierungsansätzen zu bilden. In diesem Sinne bieten sie Sensibilisierungs-, Unterstützungs- und Unterstützungsmaßnahmen insbesondere für die am stärksten gefährdeten Migrantengruppen (insbesondere für irreguläre Migranten) an. Im Gegensatz dazu betrachten die Vereine der tunesischen Diaspora in Deutschland die Information für Arbeitnehmermigranten als Verlängerung der sozialen Aufgaben, die sie der Gemeinschaft anbieten. Durch die Konsultation der Facebook¹³-Seite einer von ihnen entdeckt man eine Vielzahl von Informationsdiensten über den Aufenthalt in Deutschland, Sprach- oder berufliche Ausbildungen in beiden Ländern sowie Aufrufe zu Gemeinschaftstreffen mit sozialem Charakter.

Auf der zweiten Analyseebene lassen sich gemeinsame Punkte identifizieren, die alle Bestandteile der Zivilgesellschaft (Gewerkschaften, Vereine) teilen und die wie folgt zusammengefasst werden können:

- Keine Beteiligung an Kooperationsabkommen mit den tunesischen oder deutschen Behörden zur Arbeitsmigration. Diese Feststellung wird sehr deutlich durch die Reihe von Gesprächen, die wir geführt haben, oder die Dokumentenanalyse, die im Rahmen dieser Arbeit durchgeführt

rt wurde. Ob ausdrücklich oder latent ausgedrückt, das Fehlen der Rolle der Zivilgesellschaft, selbst in beratender Funktion, bei der Ausarbeitung oder Umsetzung von Kooperationsabkommen im Bereich der Arbeitsmigration zwischen den beiden Ländern, scheint offensichtlich zu sein. Es wurde sogar eine gewisse Unkenntnis ihrer Existenz bei den gewerkschaftlichen Vertretern und sogar bei denen der ATCT festgestellt. „Ich bin nicht über das Abkommen zwischen ANETI und ihren deutschen Kollegen informiert“, bestätigt uns der Verantwortliche der ATCT in Bezug auf diese Frage. Diese Feststellung gibt umfassend Auskunft über einen Mangel an Kommunikation zwischen dem Regierungsbereich und dem Bereich der Zivilgesellschaft zu einem sozial wichtigen Thema.

- Der Mangel an Kommunikation und Dialog kennzeichnet auch die Beziehungen zwischen den Bestandteilen der Zivilgesellschaft. Seltsamerweise stellt die Migration im Allgemeinen und insbesondere die Arbeitsmigration bisher noch keine Priorität in den Augen dieser Akteure dar und wird nicht zum Zentrum eines sozialen Dialogs gemacht. Als Beispiel haben alle Organisationen eine eigene Position zur Frage der Migration hochqualifizierter Personen, aber es gibt keine gemeinsame Position dazu. Es wäre möglich, dass sie alle der Ansicht sind, dass solche Themen eher in den Zuständigkeitsbereich der Regierung fallen und sie sich damit begnügen, den Inhalt und die Praktiken zu kritisieren. Es sei denn, es gibt eine strategische Vision der Regierung in dieser Angelegenheit! Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass in dieser Sektion die Unterschiede zwischen der Dynamik der öffentlichen Akteure und denen der Zivilgesellschaft mit all ihren Bestandteilen einerseits und denen des Privatsektors andererseits festgestellt wurden. Es ist sehr einfach zu erkennen, dass die Marktdynamik alle bestehenden Rahmenbedingungen und Mandate überschritten hat, um geeignete Antworten auf auftretende Schwierigkeiten zu finden. Das anschaulichste Beispiel für diesen Sachverhalt wurde uns durch die Erfahrung einer privaten Agentur mit ihrem deutschen Partner geboten, die einen starken Bedarf an Fachkräften im Gesundheitssektor (Krankenschwestern, Anästhesisten und Pflegehelfer) geäußert hat. Die beiden Partner konnten ein ganzes System für die Erstausbildung in Tunesien, eine ergänzende Ausbildung in Deutschland, die von der deutschen Regierung finanziert wird, und eine Post-Platzierungsbetreuung für die Neuankömmlinge zur Sicherung ihrer beruflichen und sozialen Integration aufbauen. Diese Dynamik hat auch die privaten Universitäten beeinflusst, die Ausbildungen im Gesundheitsbereich anbieten. „Wir haben medizinische Deutschkurse eingeführt, um unsere Studentinnen besser auf die hohe deutsche Nachfrage nach Krankenschwestern vorzubereiten“, berichtet uns die Studiendirektorin einer in Tunis ansässigen privaten Universität.

¹³ <https://www.facebook.com/TuniBless/>

3. Deutschland als Ziel für die Arbeitsmigration

Deutschland genießt offenbar ein grundsätzlich positives Image. In Deutschland zu arbeiten, bedeutet Erfolg und ist eine Form sozialer Anerkennung. Diese positive Wahrnehmung teilen die große Mehrheit unserer Befragten, sei es in institutionellen Strukturen, im Privatsektor oder in zivilgesellschaftlichen Organisationen. Unsere Befragten heben besonders drei Kriterien hervor:

- Ein hohes Gehaltsniveau;
- Die Leistungsfähigkeit deutscher Unternehmen;
- Das hohe Maß an Einhaltung vertraglicher Verpflichtungen und der Gesetzgebung zum Schutz der Rechte von Arbeitsmigranten.

Allerdings erkennen dieselben Befragten, obwohl sie die positiven strukturellen Auswirkungen dieser Kriterien auf die Attraktivität Deutschlands anerkennen, auch Grenzen, insbesondere wenn sie in einem vergleichenden Kontext stehen. In diesem Zusammenhang sind zu nennen:

- Die Sprache, in Bezug auf die sprachliche Nähe zu französischsprachigen Ländern wie Frankreich und Kanada. In diesem Bereich verfügen diese beiden Länder über unbestreitbare Vorteile.
- Der Prozess der Anerkennung beruflicher Qualifikationen, der aufgrund der administrativen Verzögerungen oder der Unterschiede in den Verfahren nach föderalen Vorschriften als zu umständlich betrachtet wird.

Darüber hinaus profitiert beispielsweise Frankreich von speziellen Strukturen für die Entwicklungszusammenarbeit¹⁴, insbesondere durch Partnerschaftsabkommen zwischen tunesischen öffentlichen und privaten Universitäten und französischen Einrichtungen. Dies hat einen Pool qualifizierter Arbeitskräfte geschaffen, der je nach Bedarf von verschiedenen Sektoren mobilisiert wird, die solche Profile benötigen, die das Bildungssystem und die Demografie nicht liefern können.

Kanada wiederum wird als Ziel mit Vorteilen für zukünftige Migranten betrachtet. Marketingkampagnen in sozialen Medien zeugen insbesondere von dem Wunsch, Arbeitsmigranten aller Qualifikationsprofile anzuziehen. Der von einigen Ländern angekündigte und praktizierte Talentwettbewerb

befindet sich im vollen Gange, da alle Länder als Traumziel für hochqualifizierte Arbeitskräfte auftreten möchten.

Diese Erkenntnis wird durch deutsche Behörden, vertreten durch den Arbeitsminister, bestätigt. Angesichts dieses weltweiten Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte warnt der deutsche Arbeitsminister kürzlich: "Die Vorstellung, dass alle qualifizierten Menschen der Welt nach Deutschland kommen wollen, ist eine Illusion".¹⁵

Auf einer anderen Ebene betonen mehrere Berichte, dass die deutsche Wirtschaft Rückschläge hinnehmen muss und die Attraktivität Deutschlands abnimmt. Die Zeitung L'Express betonte kürzlich: "Deutschland steckt 2023 tiefer in der Rezession, mit einem erwarteten Rückgang des BIP um 0,6 %, so die fünf wichtigsten Wirtschaftsinstitute des Landes. Der IWF prognostiziert einen Rückgang von 0,3 %." Im gleichen Artikel heißt es auch, dass "Deutschland das einzige große Industrieland ist, das in diesem Jahr in einer Rezession ist".¹⁶

Deutschland, wie alle entwickelten Länder, ist dabei, eine attraktivere Migrationspolitik umzusetzen. Die Bundesregierung will nicht nur die Bedingungen für die Einwanderung qualifizierter Personen erleichtern, sondern auch den deutschen Arbeitsmarkt weltweit fördern. Die Regierung setzt umso mehr auf die Präsentation Deutschlands als modernes und attraktives Einwanderungsland¹⁷. Andere Stimmen haben sich für Lockerungen in den Arbeitsmigrationsverfahren ausgesprochen, insbesondere in den Visa-Beschaffungsverfahren.

Darüber hinaus sollte die Frage der Attraktivität Gegenstand einer entschlossenen Politik sein, denn Deutschland hat keine Wahl mehr. Es ist eine echte Herausforderung, nicht zuletzt aufgrund des demografischen Defizits.

4. Das Deutsch-Tunesische Zentrum für Migration und Entwicklung (CMD)

Nach fast sieben Jahren seit seiner Gründung befindet sich das CMD Tunis auf dem Weg, einer der Schlüsselakteure in Bezug auf Information und Orientierung zur Arbeitsmigration nach Deutschland zu werden. Diese Position wird durch die partnerschaftliche Logik, die der Gründung dieser Einrichtung zugrunde liegt und deutsche und tunesische Betreiber direkt miteinander verbindet, gestärkt. Es wäre daher angebracht, eine Bewertung dieser Einrichtung auf der Grundlage der geführten Interviews vorzunehmen (1) und eine mögliche Wertschöpfung seiner Maßnahmen zu erwägen (2).

¹⁴ <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/afrique/la-cooperation-universitaire-et-scientifique-en-afrique/> consulté le 28/10/2023

¹⁵ <https://www.deutschland.de/fr>

¹⁶ Aurélien Tillier Publié le 29/09/2023

¹⁷ <https://www.deutschland.de/fr>

4.1. Bewertung der Arbeit der bestehenden Beschäftigungs-, Migrations- und Reintegrationszentren (und, falls bereits vorhanden: der neuen Zentren für Migration und Entwicklung).

Verschiedene Informationsquellen (Interviews, offizielle Website und Facebook-Seite des CMD, Broschüren und Informationsblätter, Presseartikel) geben Aufschluss über die vom Zentrum angebotenen Dienstleistungen und Projekte, die es umsetzt. Allerdings haben viele unserer Gesprächspartner (fast zwei Drittel) auf die Frage nach der Kenntnis des CMD und seiner Dienstleistungen eine ignorante oder wenig informierte Haltung gezeigt. Angesichts dessen, was zuvor über das Fehlen der Beteiligung der Zivilgesellschaft an Kooperationsprojekten gesagt wurde, scheint eine solche Feststellung im Hinblick auf die Ansichten der UGTT, UTICA oder der Vereinigungen natürlich zu sein. Wenn jedoch dieselbe Meinung auch bei der ATCT, DGPMOE oder privaten Vermittlungsagenturen (die als Schlüsselakteure in Bezug auf Arbeitsmigration betrachtet werden) festgestellt wird, ist dies mehr als überraschend. In diesem Zusammenhang können mehrere Gründe genannt werden, die wie folgt zusammengefasst werden können:

- Ein ursprüngliches Handicap, das mit der Schaffung des CMD in Verbindung steht, und zwar die Rückkehrmigration: Diese Ansicht wird von der DGPMOE und der UGTT geteilt, die die Aufgaben dieses Organs auf die Umsetzung von Programmen zur sozioökonomischen Wiedereingliederung von zurückkehrenden tunesischen Migranten im Rahmen bilateraler oder multilateraler Projekte beschränken. Obwohl die Situation heute in Bezug auf die dem CMD übertragenen Aufgaben nicht mehr die gleiche ist, hat seine anfängliche Beschränkung auf solche Projekte eine falsche oder begrenzte Vorstellung seiner Aktivitäten aufrechterhalten.
- Seine organische Beziehung zur ANETI scheint eher ein Handicap als eine Gelegenheit zu sein. Aufgrund der institutionellen Desorganisation, die die tunesischen staatlichen Akteure im Bereich Arbeitsmigration charakterisiert, leidet das CMD unter dieser Situation, indem es seine institutionelle Partnerschaft mit der ANETI begrenzt und dabei die Möglichkeiten minimiert, die ihm andere Institutionen bieten können¹⁸. Diese Situation kann aus zwei wesentlichen Gründen gerechtfertigt sein. Einerseits ist die ANETI der historische Partner der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der GIZ. Es wäre verständlich, dass das CMD sich für diese Institution entscheidet, um sich in Tunesien zu etablieren. Eine solche Wahl, so vernünftig sie auch sein mag, hat den Handlungsspielraum des CMD aufgrund des latenten Wettbewerbs zwischen den beiden tunesischen öffentlichen Partnern und zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor der internationalen Vermittlung eingeschränkt. Andererseits

fordern die ursprünglichen Projekte des Zentrums zur Rückkehrmigration eine stärkere Beteiligung der ANETI an dieser Art von Maßnahmen aufgrund ihrer Rolle bei der Wiedereingliederung und Orientierung von Tunesier_innen auf Jobsuche. Da sich die Ausrichtung des CMD von Integrationsarbeit von Rückkehrer_innen von nun auf Auswanderungsberatung verändert; gibt es eine ganze Reihe von Akteuren außerhalb des Radars des Migrationszentrums.

- Die passive Rolle bei der administrativen Information, die vom Zentrum gespielt wird, scheint seine Wirkung auf die Akteure im institutionellen Umfeld der Arbeitsmigration zu reduzieren. Dieser Befund erscheint bei einigen Gesprächspartnern im öffentlichen Sektor deutlicher, die der Meinung sind, dass diese Einrichtung sich darauf beschränkt, Informationen bereitzustellen, ohne direkt in den gesamten Rekrutierungsprozess für tunesische Arbeitnehmer, die nach Deutschland gehen möchten, einbezogen zu sein. Ein Standpunkt, der von den deutschen Verantwortlichen bestritten wird, für die das Migrationszentrum eher eine Agentur für die Umsetzung von Mobilitätsprogrammen als für die internationale Vermittlung ist. Obwohl sie betonen, dass sie nicht für Missverständnisse verantwortlich sind, die bei einigen Akteuren auftreten können, sind sie der Meinung, dass Aufklärungsarbeit in dieser Hinsicht notwendig ist.

4.2. Möglicher Mehrwert der geplanten Zentren für Migration und Entwicklung in der Zukunft

Bewusst über die verschiedenen Herausforderungen, die sich für die beiden Länder in Bezug auf Arbeitsmigration und die Entwicklung sicherer und nachhaltiger Mobilitätsmuster ergeben, sehen einige Verantwortliche die Existenz des Zentrums als Chance für alle Beteiligten. In diesem Zusammenhang halten sie diese Erfahrung für wertvoller, wenn sie folgende drei Bedingungen erfüllt:

- Eine Neuorganisation des Zentrums, um es stärker auf konkrete Mobilitäts- und Schulungsmuster auszurichten. Hinsichtlich der Ausbildung könnte eine stärkere Beteiligung zur Förderung und Begleitung von Reformen in Berufsbildungszentren und -systemen erwogen werden, um die Partnerschaft mit der ANETI und anderen Betreibern von Vermittlung und Ausbildung zu stärken. Dies würde es ermöglichen, die ursprünglich zugewiesene begrenzte Rolle zu überwinden und gleichzeitig Verwirrung über seinen Zweck bei einem bestimmten Publikum zu schaffen. Nach informierten Quellen sind Schulungsmaßnahmen für Berufsberater zu diesem Zweck geplant, und neue Aufgaben werden derzeit umgesetzt.
- Die Notwendigkeit, den Kreis seiner Partner zu erweitern und seine Rolle im gesamten System zu klären. Die

¹⁸ Beispielsweise hat die ANETI im Jahr 2021 nur 66 Platzierungen in Deutschland durchgeführt, während die Zahlen der ATCT und privaten Agenturen für denselben Zeitraum deutlich höher waren, nämlich 394 bzw. 150 (siehe die beigegefügteten Tabellen). Dies legt nahe, dass das CMD in Betracht ziehen sollte, seinen Partnerrahmen zu erweitern, um andere Partner aus dem öffentlichen und privaten Sektor einzubeziehen.

Ausweitung der Partnerschaften mit anderen Akteuren im Bereich Arbeitsmigration kann für das CMD nur von Vorteil sein. Obwohl es privilegierte Beziehungen zur ANETI hat, ist es sinnvoller, die öffentlichen und privaten Betreiber um Unterstützung zu bitten, um ihre Beiträge für potenzielle Auswanderungskandidaten zu erhalten oder um sie über die ihnen gebotenen Möglichkeiten zu informieren. Die Entwicklung von Austausch und Dialog mit Gewerkschaften und Verbänden kann nur förderlich sein, um das Bild des Zentrums als Akteur zu stärken, der sich für eine Arbeitsmigration einsetzt, die die Rechte der Arbeitnehmer respektiert und sowohl die Interessen des tunesischen als auch des deutschen Unternehmens berücksichtigt.

- Die Fortsetzung des Projekts THAMM für den Zeitraum 2023-2025 kann diese Umstellungsoption unterstützen. Es wird angenommen, dass die oben empfohlenen Korrekturmaßnahmen im Rahmen der Fortsetzung des THAMM-Projekts mobilisiert werden können. Auch wenn es möglicherweise nicht für diesen Zweck konzipiert wurde, könnte es von Anpassungen profitieren, die förderlichere und wertschätzende Aktionen des CMD ermöglichen.
- Abschließend verdient die Frage des rechtlichen Status des Zentrums Aufmerksamkeit. Da wenige Informationen zu diesem Thema vorhanden sind, wäre eine Klärung angebracht.

Über den Autor

Ali Belhaj ist Doktor der Sozialwissenschaften der Université Libre de Bruxelles. Seit 1991 unterrichtet er am Nationalen Institut für Arbeit und Sozialwissenschaften (Universität Karthago) in managementbezogenen Bereichen. Als Berater für Management und Personalwesen hat er mit verschiedenen öffentlichen und privaten Institutionen zusammengearbeitet. Zwischen 2004 und 2018 hatte er mehrere Verwaltungsfunktionen inne, darunter die des Generaldirektors des Nationalen Observatoriums für Migration. Seit 2018 ist er in die akademische Welt zurückgekehrt, um einen Masterstudiengang für internationale Migration zu entwickeln, und wirkt als Migrationsexperte für internationale Organisationen, wobei er zu zahlreichen Projekten und Studien über Migration beiträgt.

Impressum

Herausgeber

Friedrich Ebert Stiftung Tunesien
4/4A, rue Bachar Ibn Bord, B.P 63,
La Marsa 2078,

Redaktion

FES-Büro Tunesien,
Internationale Zusammenarbeit, Flucht und Migration

Inhaltlich verantwortlich:

Robin Frisch | Repräsentant
robin.frisch@fes.de

Layout

Mehdi Jelliti | Magma-Studio.tn

Die in dieser Publikation geäußerten Ansichten spiegeln nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES) wider. Eine kommerzielle Nutzung der von der FES veröffentlichten Medien ist ohne vorherige schriftliche Zustimmung der FES nicht gestattet.

FES-Publikationen dürfen nicht für Wahlkampfw Zwecke verwendet werden.

März, 2025

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:

➔ <https://www.fes.de/bibliothek/fes-publikationen>

